

### *Література:*

1. Бегма Ю.К. Якісне дослідження методів впровадження соціальної відповідальності бізнесу в Україні. Київ / Ю.К. Бегма, О.Ю. Вінніков, О.І. Редько. – К.: 2006. – С.18-26.
2. Петрушенко Ю.Н., Дудкін О.В. Формування інституту позитивної соціальної відповідальності. Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. – Выпуск 37-3. – С. 25-30.
3. Грузінова Л.П., Короткій В. Г. Трудове право України: Навч посіб. — К.: МАУП, 2003. – Ч. 1. – 128 с.

## **АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ФОРМУВАННЯ ЯКІСНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТА РОБІТНИКІВ**

*Мельнік А.В.*

*Центральноукраїнський національний технічний університет*

Сучасний ринок праці потребує переважно носіїв якісного трудового потенціалу. Йдеться про те, що ринковий попит вимагає від кожного працівника належної освітньо-професійної підготовки, практичних вмінь та навичок, компетенцій, активності, мобільності для досягнення високої продуктивності праці. Формування розвинених освітньо-професійних характеристик особистості здійснюється переважно в період навчання у навчальних закладах, зокрема у ВНЗ, коледжах, де здобувають базові фундаментальні знання, які є необхідними для здійснення трудової діяльності у майбутньому, професійно-технічних навчальних закладах, де відбувається підготовка кваліфікованих робочих кадрів [1]. В умовах прискореного інноваційного розвитку країн у світі швидко змінюється попит на професії, компетенції, практичні навички. Трудовий потенціал потребує постійного розвитку, а знання і навички потребують оновлення у відповідності зі змінами попиту на ринку праці. Для багатьох молодих українців, випускників навчальних закладів, гострою проблемою, є складність працевлаштування, використання трудового потенціалу за фахом та його подальший розвиток.

Для країни загалом набула загострення проблема невідповідності якості трудового потенціалу населення вимогам інноваційного розвитку країни і потребам ринку праці. Вивченню цих проблемних питань присвячено праці Д. Богині, О. Грішньої, А. Колота, О. Комарової, О. Левченка, Е. Лібанової, Л. Лісогор, М. Семикіної, Л. Шаульської та інших українських вчених [3]. Однак дотепер невирішеними залишаються питання формування якісного трудового потенціалу населення. Трудовий потенціал в літературі трактується по-різному. Розвиваючи наукову думку [3], автор дотримується уявлень, що трудовий потенціал населення – це інтегральна характеристика здоров'я, набутих знань, практичних навичок, мотивацій, трудового досвіду населення, що дозволяє забезпечувати зайнятість в економіці, досягаючи певної продуктивності праці та доходу .

Огляд наукових джерел доводить, що формування якісного трудового потенціалу майбутніх фахівців та робітників потребує розв'язання низки соціально-економічних проблем на різних економічних рівнях. Зосередимо увагу на окремих з них.

Вищі та професійно-технічні навчальні заклади, за оцінками експертів, на практиці найбільше сприяють розвитку трудового потенціалу, адже за короткий термін у декілька років людина повинна досконало оволодіти обраною спеціальністю, набути професійних навичок, необхідних для ефективної праці [4, с. 61]. Проте якість підготовки фахівців і робітників ВНЗ і ПТНЗ нині не влаштовує підприємців, які прагнуть опановувати нові технології, впроваджувати інновації.

Аналіз засвідчує, що диспропорції між обсягом і структурою надання освітніх послуг і затребуваністю багатьох професій на ринку праці призводить до недовикористання трудового потенціалу в економіці, зростання безробіття. Однак навчальні заклади продовжують планувати прийом, відштовхуючись від досягнутого обсягу підготовки, базуючись на інерції уявлень батьків про престижність професій, інтересах залучення коштів (на контрактні форми навчання), а не від врахування реальних потреб економіки. На фоні надлишкового зростання підготовки економістів, менеджерів, юристів швидко скорочується підготовка за інженерно-технічними спеціальностями.

Як наслідок, більше половини випускників працює не за фахом, спостерігається невідповідність обсягів і структури підготовки фахівців попиту на ринку праці, тисячі освічених та енергійних молодих людей від'їжджають на роботу за межі держави. Водночас, роботодавці-підприємці, наголошуючи на тому, що теоретична і практична підготовка фахівців вищими навчальними закладами лише частково відповідає сучасним вимогам промисловості, вкрай рідко беруть участь у фінансуванні навчання, організації практики та стажування студентів і аспірантів, вдосконаленні освітніх програм. Їх питома вага у надходженні позабюджетних коштів вищих навчальних закладів не перевищує 1-2%, основну частку витрат беруть на себе держава і батьки студентів (нагадаємо, що в західних країнах фірми і корпорації беруть на себе від 20 до 60% витрат на підготовку кадрів у вищій школі) [2].

Зауважимо, що дещо аналогічні проблеми накопичені у підготовці молодих робітників у ПТНЗ, які сьогодні обладнані застарілими машинами та устаткуванням, потребують модернізації, тісних зв'язків з підприємствами [6].

Не зважаючи на неузгодженість розвитку освітніх послуг з реальним попитом на ринку праці, залишаються нерозв'язаними проблеми профорієнтації школярів, організації якісної навчально-виробничої практики студентів та подальшого їх працевлаштування. Все ще не використовуються могутні можливості телебачення для реклами робочих професій, підняття іміджу інженера, пропаганди трудових цінностей, ролі природничо-технічних знань для стрімкого розвитку вітчизняної промисловості.

Однією з важливих складових розкриття трудового потенціалу майбутніх фахівців і робітників є підвищення мотивації учнів та студентів до навчання.

В Україні ці питання регулюються Порядком призначення і виплати стипендій, встановленим постановою Кабінету Міністрів України від 12 липня 2004 р. Відповідно до нього українські студенти мають можливість отримувати академічну стипендію, яка виплачується за успішне навчання, або соціальну стипендію. Крім того, для стимулювання активної громадської, спортивної та наукової діяльності студентів ВНЗ мають можливість виплачувати їм матеріальну допомогу та заохочення з коштів стипендіального фонду [5].

Існуюче стипендіальне забезпечення виконує функції соціальної підтримки найбільш успішних дівчат і юнаків. Ті, хто здає сесію на трійки, державою не мотивуються і стипендій не отримують. Студенти з середнім балом 5.0 останньої сесії можуть розраховувати на отримання приблизно 930 грн. Ті, хто заклав сесійні випробування з середнім балом 4.0-4.99 отримують близько 830 грн. Студенти, які відносяться до категорії сиріт та дітей без батьківського піклування, отримують від держави суми кілька вагомішим. Їм відмінна здача сесії принесе близько 1960 грн. винагороди.

Якщо ж дитина з цієї категорії здає сесію добре, то стипендія становитиме приблизно 1860 грн. Сучасна система студентських виплат припускає також створення додаткових привабливих стимулів для найбільш успішних студентів. Їм виплачуються спеціальні підвищені стипендії: президентська (1200 грн.); стипендія Кабміну (1100 грн.); стипендія Верховної ради України (1200 грн.). Проте наданням державних стипендій можна було б також стимулювати вибір спеціальностей, які є найбільш затребуваними для економіки. Тому поділяємо пропозиції [2] щодо підвищення державних стипендій (у 2-4 рази) для студентів ВНЗ та учнів професійно-технічних закладів, які навчаються за спеціальностями, що є гостродефіцитними для країни, а умови праці – несприятливими.

Було б доцільним запровадити стимулювання роботодавців, які беруть на себе витрати щодо організації виробничої практики студентів та учнів ПТНЗ, створюють гарантії першого робочого місця для усіх випускників.

Зауважимо, що проблематика формування якісного трудового потенціалу потребує подальших досліджень та пошуку шляхів вдосконалення. Стимулюючі заходи в таких механізмах мають бути відчутними і важливими для людей. Без цього важко сподіватися на те, що буде сформована масова стійка мотивація до безперервного освітнього та професійного розвитку, підвищення якості трудового потенціалу.

### *Література:*

1. Заярна Н.М., Краєвський С.Б. Використання трудового потенціалу студентів як один із шляхів підвищення професійного рівня молодих спеціалістів // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – № 20.13. – С. 348-351.
2. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку [колективна монографія] / М.В. Семикіна, В.І. Гунько, С.Р. Пасека / За ред. М.В. Семикіної. – Черкаси: видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 336 с.

3. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.

4. Шаульська Л. Умови розвитку трудового потенціалу / Л. Шаульська // Економіст. – 2005. – № 7. – С. 58-62.

5. Як заохочують європейських і українських студентів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://znaj.ua/news/regions/69252/ak-zaohochuyut-yevropejskih-i-ukrayinskih-studentiv.html>.

6. Семикіна М.В. Система професійного навчання робітничих кадрів: сутність, проблеми розвитку, напрями вдосконалення / М.В. Семикіна, А.А. Орлова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – Т.2. – № 6. – С. 55-59.

## **ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

*Миронюк А.Ю.*

*Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки*

Сучасні умови глобалізаційної економічної системи України потребують вчасного формування та використання фінансового капіталу для забезпечення розширеного відтворення суб'єктів підприємницької діяльності. Особливо це актуально для промислових підприємств, які відчувають нестачу фінансових ресурсів в умовах загострення конкурентної боротьби на ринку. Однією з основоположних проблем світової економіки є проблема недостатності інвестиційних ресурсів та боротьби за їхнє ефективне використання. Тому, однією з вагомих причин, яка стримує збільшення зовнішніх джерел фінансування для здійснення інвестиційних проектів в сучасних умовах, є високі ризики вкладання інвестиційних ресурсів, що можуть призвести до недоотримання запланованого прибутку чи втрати вкладених коштів [1, с. 23].

Попри багаторічні напрацювання провідними вітчизняними вченими такими як: Г. М. Азаренкова, В. Г. Белоліпецький, Є. А. Бобров, Л. Д. Буряк, О. В. Васюренко, Л. І. Зятковська, М. І. Крупка, І. Г. Неделько та багатьма іншими, все ж належні умови для розвитку підприємницької діяльності так ще і не створені. За даними Держкомстату, кількість збиткових підприємств в 2015 році істотно зросла, обсяг прибутку малих та середніх підприємств склав 101,7 млрд грн, а збитку – 230,2 млрд грн.

Отже, дослідження проблеми залучення фінансових ресурсів потребує, перш за все, їх ідентифікації та інтерпретації.

Варто зазначити, що фінансові ресурси підприємства – це всі кошти підприємства, накопичені в процесі розподілу і перерозподілу виручки та прибутку, акумульовані в цільових джерелах і перетворені у відповідну матеріальну форму, або призначені для здійснення певних витрат для забезпечення безперервності розширеного відтворення [2, с. 85].